



Recevoir les victimes de violences sexistes et sexuelles

Ce qu'il faudrait éviter lors de cet entretien :

- **Mettre en doute la réalité des violences** que relate la victime. La confiance accordée et ressentie est une condition préalable pour que la personne reçue s'exprime pleinement et que certaines confusions se dissipent dans le cours de l'entretien.

Il est essentiel, même si vous doutez, de ne pas exprimer ce doute : si la victime le ressent, elle ne se sentira pas suffisamment à l'aise pour donner les éléments susceptibles de dissiper ce doute.

- **Parler au lieu d'écouter**, écouter distraitement ou ne pas poser de questions, interrompre.

- **Refuser l'entretien en réorientant** vers une structure avant d'avoir pris le temps d'écouter, d'entendre et de manifester une compréhension.

- **Se montrer embarrassé, impatient**, témoigner de l'incompréhension quand des émotions sont exprimées verbalement ou non verbalement (larmes, silences...).

- **Exprimer un jugement moral ou critiquer**. Il faut éviter - et, en règle générale, bannir - tout terme relevant du jugement moral, notamment condamnant l'auteur de violences : « *cet homme est un bourreau* », « *votre collègue ou votre chef d'équipe est un grand pervers* ».

- Au contraire, il faudrait **utiliser les termes de droit**, nommer et désigner les faits par les qualifications que leur attribue le Code pénal et/ou le Code du travail.

Ce qu'il faudrait faire :

- Si la victime arrive accompagnée (famille, ami-e, collègue de travail...), il est important que cet **entretien se fasse en tête à tête** avec la victime.

Si toutefois, ce n'est pas possible, il est important de veiller à ce que l'entourage ne prenne pas la parole à la place de la victime, ne la censure pas.

- **Exposer très brièvement votre fonction** et les objectifs de l'entretien.

- Veillez à ce que la victime reçue soit, ou se sente, **en sécurité pendant l'entretien** (par exemple : tenir une distance physique adéquate, réaliser l'entretien dans un bureau individuel, demander si elle préfère être reçue par une femme ou un homme, veiller à ne pas être interrompus par des personnes extérieures, avoir à disposition de l'eau, des mouchoirs...).
- **Écouter avec considération et respect**, montrer de l'intérêt à ce que dit la personne, prendre en compte son évaluation des faits et ne pas réajuster à ses propres normes (par exemple : considérer comme mineures certaines formes d'atteintes sexuelles : exhibitionnisme, auto-masturbation, pornographie...).
- **Prendre des notes** très précises de ce que dénonce la victime.
- Demander à la personne accueillie de **définir et de formuler ses priorités, ses souhaits** par rapport à elle et à sa demande d'aide.
- **Poser les limites de l'intervention.**
- **Informé des procédures possibles** mais ne jamais obliger la victime à engager des actions qu'elle ne souhaite pas (par exemple, déposer une plainte pénale).
- **Renseigner sur les lieux de prise en charge** psychologique, sociale, judiciaire, médicale, ceci d'une façon circonstanciée qui favorise la possibilité d'y recourir.
→ Remettre au besoin une fiche contenant, notamment, les coordonnées des associations, de l'inspection du travail, de la médecine du travail, du Tribunal de Grande Instance, du Conseil de prud'hommes, des syndicats...
- **Rassurer sans minimiser, ni généraliser, ni banaliser.**
- Terminer l'entretien sur des **perspectives actives** et ne pas se quitter avant que la personne reçue envisage l'avenir très proche.
- Faire un bilan des éléments de preuve à recueillir pour **commencer à constituer son dossier**. Par exemple :
 - un récit écrit des faits (chronologique, précis et circonstancié).
 - un certificat médical de son médecin attestant de symptômes pouvant être reliés aux violences au travail auxquelles elle a fait référence.
 - des attestations de plusieurs de ses proches relatant les confidences de la victime et les conséquences visibles sur sa santé et son moral.
 - un soudain changement dans la qualité du travail, dans la notation de la victime, et même dans les appréciations de l'agresseur présumé lorsque celui-ci est le supérieur hiérarchique.
 - une main courante, une visite chez le médecin du travail ou à l'inspection du travail.
 - la trace écrite de toutes les démarches effectuées par la victime.
 - des traces matérielles : courrier électronique, SMS, mots sur des papiers, message sur répondeur...
 - un « turn-over » important dans l'équipe de l'agresseur présumé.